

نسل جدید در محیط‌کار: چالشهای نوآوری در آموزش

ترجمه: زهرا نوری

نزدیک به ده سال از زمان عرضه آیفون (iPhone) می‌گذرد. این سالگرد می‌تواند موجب اندیشیدن درباره چگونگی تغییر فناوری برای همه ما، تعاملات اجتماعی ما، و همچنین زندگی حرفه‌ای ما باشد.

بعضی از ماها می‌توانیم زمانی را به یاد آوریم که کامپیوترهای بزرگ رومیزی و لوح گردان^۱، جدیدترین پیشرفته‌ها بودند. شاید برخی دیگر گذراندن دوره‌های مکاتبه‌ای را به‌عنوان بخشی از مدرک حسابداری حرفه‌ای به یاد بیاورند، که باید تکلیف نوشته‌شده را برای تعیین نمره با نامه برای استادان ارسال می‌کردند. اکنون آن را تصور کنید!

امروزه سبک زندگی **حضور**^۲ و **همیشه‌روی خط**^۳، با همه دوره‌های گذشته کاملاً فرق دارد. فناوری تغییر بسیار زیادی داشته است و این تغییرات ادامه خواهد داشت.

با ورود نسل هزاره جدید به محیط‌کار، اکنون چهار نسل متفاوت در کنار هم در حال فعالیت هستند: **سن‌تیاها**^۴، نسل **انفجار جمعیت**^۵، نسل X^۶ و نسل هزاره^۷ (که معمولاً به آن نسل Y هم می‌گویند).

هریک از این نسلها ویژگیهای خاص خود را دارند:

• **اخلاق کار**: نگاه به‌کار به‌عنوان تعهد در برابر تلاش هیجان‌آور؛

• **شیوه ارتباط**: استفاده از مکاتبات رسمی یا رایانامه/نامه صوتی غیررسمی،

• **سبک یادگیری**: اداره کلاس درس رسمی یا همکاری جمعی و شبکه‌سازی.

از آنجایی که ما با طول عمر بیشتری زندگی می‌کنیم امید به زندگی کاری در ما افزایش یافته و بسیاری از ما ممکن است که همچنان در سن ۷۵ سالگی مشغول به کار باشیم.

چالش مربوط به تنظیم فرهنگ و موازین اخلاقی را در سازمان با چنین گستره متنوعی از کارکنان تصور کنید. این چالش بر آموزش حسابداری نیز تاثیر دارد.

نسل هزاره تا سال ۲۰۲۰ پنجاه درصد از نیروی کار را تشکیل می‌دهد. در این مقاله در خصوص چگونگی تاثیر احتمالی ویژگیهای

چنین برداشت می‌شود که باید از جابجایی بسیار زیاد در میان سازمانها و نقشها جلوگیری شود. این دو نسل تمایل به الگوی کهن «امن» دارند.

به‌وضوح این ویژگی برای نسل هزاره موضوعیت ندارد. آنها:

- بی‌قرار و در تحرکند؛
 - پرشور هستند اما با وجود این به دنبال برقراری موازنه بیشتر میان کار و زندگی هستند؛ و
 - تمایل به ارتباط و پاداش سریع دارند.
- این نسل تمایلی به کار بلندمدت ندارد، به‌ویژه در مقایسه با دیگر نسلهایی که انتظار می‌رفت که برای دریافت پاداش مدت بیشتری کار کنند. جذابیت خیلی زیادی لازم است تا بشود مطمئن شد که نسل هزاره مدت بیشتری در کنار کارفرما باقی می‌ماند.

این موضوع چگونه با شیوه‌های سنتی مطالعه برای حسابداران حرفه‌ای تازه‌کار جور در می‌آید؟ در گذشته افراد دوره آموزش حسابداری حرفه‌ای را در سه یا بیشتر از سه سال به پایان می‌رساندند.

با وجود علاقه افراد نسل هزاره به یادگیری کوتاه‌تر و قطعات کوچکتر، این پرسش مطرح است که ارائه‌دهندگان آموزش حسابداری چگونه می‌توانند یادگیری را از راه‌های مانوس‌تر، برخط و حضوری عرضه کنند. نیاز این نسل خاص به باز خورد منظم و سریع، به‌یقین از طریق یک دوره مکاتبه‌ای به‌سبک گذشته، برآورده نمی‌شود.

بنابراین چگونه می‌توان باز خورد را در محتوا گنجانند و آن را برای فراهم‌کردن بینش شخصی سریع طراحی کرد؟
براین اساس، آن‌چه که این نسل یاد می‌گیرد نیز به همان اندازه چگونگی یادگیری مهم است، حتی اگر مهمتر از آن نباشد.

تغییرات سریع در محیط‌کار، سبب به‌وجود آمدن چالش واقعی برای عده‌ای از ما می‌شود که مشغول به آموزش حسابداری حرفه‌ای هستیم. در حال حاضر دانشجویان را برای مشاغلی آماده می‌کنیم که هنوز وجود ندارند، که در آن از فناوری‌هایی استفاده خواهند کرد که هنوز ابداع نشده‌اند، و از آن

نسل هزاره و محیط بیرونی آن بر رویکرد انتخاب‌شده برای آموزش حسابداری حرفه‌ای در آینده تمرکز می‌کنیم.

شاید شما هم در سازمانتان چنین صحبتی را شنیده باشید که سرمایه‌گذاری در توسعه کارکنان ارزشمند است. این بحث، پیام یک سازمان حسابداری حرفه‌ای خاص را در ذهن یادآوری می‌کند: "چه می‌شود اگر آنها را آموزش دهیم و آنها اینجا را ترک کنند؟ و چه می‌شود اگر آنها را آموزش ندهیم... و آنها اینجا بمانند؟"

برای افراد مربوط به نسل‌های امروزی، آموزش و توسعه، موضوعی مستمر و مورد انتظار به‌نظر می‌رسد- آنها آموزش و توسعه را به‌عنوان یک عنصر خودکار از نقش‌های خود می‌بینند. شاید انتظار داشته باشید این سطح از پیشرفت حرفه‌ای موجب وفاداری به سازمان بشود، اما برخی از متخصصان اشاره کرده‌اند که شاگردان نسل امروز تا دهه چهل خود، ده یا حتی بیشتر از ده شغل عوض خواهند کرد. یعنی از نظر میانگین زمانی با هر کارفرما یک تا دو سال سپری می‌کنند.

این مسیر شغلی بسیار متفاوت است از مسیری که نسل‌های گذشته تجربه کرده‌اند. از دیدگاه سنتیها و نسل انفجار جمعیت،

ارائه‌دهندگان

آموزش حسابداری

چگونه می‌توانند یادگیری را

از راه‌های مانوس‌تر

برخط و حضوری

عرضه کنند

مانند زنجیره بلوکی^{۱۰} هستند، تا به فراهم کردن بیش دربارہ نحوه عملکرد کسب و کارها و تهیه اطلاعات اعتمادپذیر کمک کنند. ابتکارهایی از این دست، پژوهش انجام شده توسط دانشگاه آکسفورد را تقویت می کند، که نشان می دهد که ۴۷ درصد از همه مشاغل با پیشرفت اتوماسیون در معرض خطر منسوخ شدن هستند.

بسیاری از سازمانها به عنوان یک تهدید به این موضوع نگاه نمی کنند، بلکه بیشتر آن را فرصت اقتصادی برای کارمندان می دانند که آنها را از کار خسته کننده رها می کند و به آنها فرصت می دهد که به جای آن بر انجام نقشههایی تمرکز کنند که نیازمند سطح بالایی از مهارت و در نهایت قضاوت حرفه ای بیشتر است.

این مهارتها چگونه به نظر می آیند و چگونه افراد را برای انجام آنها آموزش می دهیم؟ به ویژه در زمانی که مثل نسلهای گذشته با کارهای روزمره مواجه نشده اند تا با گذشت زمان به آنها کمک کند تجربه و دانش بیاموزند.

به راحتی می توان فهمید که چگونه محتوای فکری در برنامه آموزش حسابداری حرفه ای می تواند به سرعت منسوخ شود. شاید در این صورت مهمترین چیز، آموزش مهارتهایی

نیمی از آن چه که

حسابداران حرفه ای تازه کار

در ابتدای برنامه آموزشی

برای کسب مدرک دانشگاهی

در سال اول یاد می گیرند

ممکن است تا پایان برنامه آموزشی

منسوخ شده باشد

آن چه که این نسل

یاد می گیرد نیز

به همان اندازه

چگونگی یادگیری

مهم است

حتی اگر مهمتر از آن نباشد

برای حل مشکلاتی استفاده می کنند که هنوز درباره آنها اطلاع نداریم. برخی از برآوردها نشان می دهد که میزان اطلاعات فنی جدید در هر دو سال دوبرابر می شود. یعنی در واقع، نیمی از آن چه که حسابداران حرفه ای تازه کار در ابتدای برنامه آموزشی برای کسب مدرک دانشگاهی یا درجه تحصیلی در سال اول یاد می گیرند، ممکن است تا پایان برنامه آموزشی منسوخ شده باشد.

این تغییرات بر نحوه کار حسابداران حرفه ای نیز تاثیر می گذارد. بسیاری از سازمانها از جمله موسسه های حسابرسی بزرگ، سازمانهای بخش عمومی و شرکتهای نوپا در تلاشند تا با استفاده از فنون خودکار در انجام وظایفی که پیش از این حسابداران حرفه ای انجام می دادند، جلوتر از رقبا حرکت کنند.

اکنون پیشرفت در زمینه خودکارسازی^{۱۱} و هوش مصنوعی^{۱۲} به این معناست که فناوریهایی وجود دارند تا بتوانید هزاران سند پیچیده را به سرعت بخوانید. تصور کنید که حسابداران حرفه ای در نسلهای قبلی چه میزان می توانستند در کار و زمان صرفه جویی کنند؟

سایر سازمانها به دنبال تحلیل داده ها یا پیشبرد راهلهایی

(تردید حرفه‌ای، قضاوت حرفه‌ای) را دربر می‌گرفته (یا به‌طور پیش‌فرض بها می‌داده) است، در حالی که می‌دانیم کارفرمایان به‌طور فزاینده‌ای خواستار این مهارت‌ها در محیط‌کار خود هستند.

هیئت استانداردهای بین‌المللی آموزش حسابداری به‌تازگی پیش‌نویس پیشنهادی **استاندارد بین‌المللی آموزشی حسابداری پیشنهادی ۷ (IES 7)** با عنوان توسعه حرفه‌ای مستمر (بازنگری‌شده) را منتشر ساخت. آیا ماهیت و نوع توسعه حرفه‌ای مستمر باید برای نسل‌های بعدی تغییر کند؟

پانوشتها:

- 1- Floppy Disk
- 2- Synchronous
- 3- Always On
- 4- Traditionalists
- 5- Boomers
- 6- Generation X
- 7- Millennials
- 8- Automation
- 9- Artificial Intelligence
- 10- Blockchain
- 11- Association of Accounting Technicians (AAT)
- 12- Chartered Institute of Public Finance and Accountancy (CIPFA)

منبع:

- Banfield R., Webb S., **New Generations in the Workplace: Educational Innovation Challenges**, ifac.org, 2017
- راشل بانفیلد (Rachel Banfield) عضو هیئت استانداردهای بین‌المللی آموزش حسابداری و عضو انجمن حسابداران متخصص^{۱۱} (AAT) و رئیس سابق این انجمن است. وی همچنین عضو انجمن رسمی مالی عمومی و حسابداری^{۱۲} (CIPFA) است. سوزی وب (Suzie Webb) مشاور فنی هیئت استانداردهای بین‌المللی آموزش حسابداری و مدیر بخش آموزش و توسعه در انجمن حسابداران متخصص است و توسعه راهبردی شایستگی‌ها در بریتانیا و در سطح بین‌الملل را رهبری می‌کند.

است که به حسابداران حرفه‌ای تازه‌کار کمک می‌کند خود را با دنیای در حال تحول سازگار کنند و دوام بیاورند. برای این‌که نسل امروز با این چشم‌انداز پیش‌بینی‌ناپذیر موفق باشد، باید حلال مشکلات و متفکرانی خلاق، انعطاف‌پذیر و سازگار باشند.

حمایت از نسل هزاره می‌تواند به آنها این امکان را بدهد

آیا ماهیت و نوع

توسعه حرفه‌ای مستمر

باید برای نسل‌های بعدی

تغییر کند؟

که:

- با مهارت‌های بهتر حل مسئله، در آینده نامطمئن نوابری کنند، که ذهن‌های کنج‌گاو آنها را نیز پرورش دهد؛
 - همچنان انتقادگر و برای تحلیل داده‌ها و حقایق ارائه‌شده به آنها، آماده بمانند؛
 - برونداد سامانه حسابداری را همیشه نپذیرند، و به این ترتیب از خود تردید حرفه‌ای نشان دهند.
 - با دیدن اخبار جعلی آنها را بشناسند و بتوانند در میان منابع بسیار، تفاوت واقعیت از جعل را تشخیص دهند.
- برای همه ما به‌عنوان مدرس، چالش‌های واقعی در این زمینه وجود دارد که چگونه می‌توانیم محور برنامه آموزشی تهیه‌شده را تغییر دهیم. سال‌های زیادی است که با برنامه آموزشی، مهارت‌های فنی آموزش داده می‌شود و دانش کسب‌شده به‌راحتی به‌وسیله نظام‌های ارزیابی سنتی، کنترل و نظارت می‌شود. آزمون‌ها به‌ندرت مهارت‌های رفتاری